

Fünf Thesen zur Unternehmensreform

I

Die sozialpolitische Auseinandersetzung, die wir seit Beginn der Industrialisierung erleben, ist im wesentlichen auf die Formel Kapital — Arbeit zurückführbar. Die Zerteilung der Unternehmen in bevorrechtigte Arbeitgeber und minderberechtigte Arbeitnehmer ragt als Relikt aus einer historischen Vergangenheit in die heute geänderten Verhältnisse hinein, ohne auf sie zu passen. Denn ihre Rechtfertigung, der leichte Übertritt von der Arbeitnehmer- auf die Arbeitgeberseite und die durchaus erträglichen Einkommensunterschiede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Handwerkszeit¹⁾, ist neuen Zuständen gewichen, gekennzeichnet durch eine überaus weitgehende Unterbindung der Fluktuation von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern und eine übermäßige Kluft zwischen den größeren und geringeren Einkommen. Diesen Zuständen verdanken die Gewerkschaften ihr Dasein. Ihre Aufgabe war immer eine doppelte,

1. eine tagespolitische: innerhalb der altertümlichen und überholten Unternehmens- und damit Wirtschaftsverfassung ein Optimum an Lebensmöglichkeiten für die Arbeitnehmer zu sichern (diese Möglichkeiten waren begrenzt, und die Grenzen sind in den modernen Industriestaaten oft nahezu erreicht);
2. eine größere grundsätzliche: die überholte Unternehmens- und Wirtschaftsordnung umzugestalten und durch eine moderne, den arbeitenden Menschenmassen besser entsprechende zu ersetzen (diese zweite Aufgabe liegt, einer 50jährigen Geschichte ungeachtet, immer noch größtenteils vor uns; heute ist es in Deutschland an der Zeit, hier energisch voranzugehen, wenn die Hoffnung auf eine evolutionäre Lösung der sozialen Frage nicht endgültig ersterben soll, womit niemandem, am allerwenigsten der Kapitalseite, gedient wäre).

In Erkenntnis auch der zweiten Problemstellung, der langfristigen, hat sich die europäische soziale Bewegung frühzeitig in zwei Richtungen gespalten. Die eine war zu dem Ergebnis gelangt, daß man den Staat erobern müsse und das Recht der Arbeit nur auf den Trümmern der alten Ordnung errichten könne. Die andere hoffte auf Mittel und Wege, das Recht der Arbeit innerhalb der bestehenden Rechtsordnung durch evolutionäre Änderung bestimmter Verhältnisse erreichen zu können.

Es ist noch nicht genügend ins allgemeine Bewußtsein gedrungen, in wie entscheidendem Ausmaß es sich bei dem zweiten Weg um die Frage einer Reform der Unternehmensformen handelt. Die Wirtschaftsform des Westens ist eine solche der selbstän-

1) Siehe den Artikel „Mitbestimmung und Eigentum in der katholischen Soziallehre“, GM, April 1959.

digen Einzelwirtschaften im Gegensatz zur Wirtschaft der östlichen Staaten, wo man nur von einer Gesamtwirtschaft sprechen kann. Die *Erbarische Marktwirtschaft* will, wenigstens in der Theorie, geradezu ein Musterbeispiel für das Festhalten am selbständigen Einzelunternehmen als der Zelle der Gesamtwirtschaft sein. Von da aus erklären sich z. B. der Privatisierungszug und die nicht zu übersehende Abneigung gegen Kartelle und Monopole. Das Einzelunternehmen soll sich in Freiheit betätigen und, durch den Wettbewerb mit den anderen Unternehmungen gezwungen, der Gesamtheit die höchstmöglichen Ergebnisse bringen. In einem solchen Wirtschaftssystem kann man die soziale Frage nicht von oben her lösen, sondern nur von unten her. In der Einzelzelle, *im Unternehmen*, muß man den unbefriedeten Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zum Ausgleich bringen, wenn man einen solchen Ausgleich in der Wirtschaft insgesamt erstrebt.

Nur ein solcher Versuch ist heute Realpolitik. Ein sozialer Ausgleich von oben her mag in einer anderen machtpolitischen Situation denkbar sein, in der heutigen scheidet er unweigerlich an der außenpolitischen Konzeption Westeuropas und Westdeutschlands, die zu ihrer Begründung Gegensätzlichkeiten zum östlichen System benötigt. Sozialer Ausgleich von oben her bedeutet ja eine viel stärkere Verstaatlichung der Wirtschaft und damit praktische Annäherung an den Osten, als sie z. Z. in irgendeinem westlichen Lande existiert. Sozialen Ausgleich von oben zu versuchen heißt darum, sich Mühlsteine an den Hals laden, heißt, ein verhältnismäßig nahes Ziel auf umständlichen Umwegen erreichen wollen, heißt, die arbeitenden Menschen, denen man auf eine durchaus praktikable Weise sofort helfen kann, auf eine nebelhafte und ferne Zukunft verfrachten. Uns arbeitenden Menschen Westdeutschlands bleibt nichts anderes übrig als der Versuch, unsere Rechte innerhalb der gegebenen Verhältnisse zu realisieren, also innerhalb einer Wirtschaft, die grundsätzlich auf der autonomen Einzelunternehmung beruht. Also müssen wir uns anstrengen, den sozialen Ausgleich in dieser Einzelunternehmung zustande zu bringen. Damit kann unser sozialer Kampf nur auf dem Gebiete der Unternehmensverfassung entschieden werden.

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, was sich in diesen Jahren innerhalb Westdeutschlands auf dem Gebiet des Unternehmensrechtes abspielt. Wie hellhörig sollten wir sein, wenn unter Berufung auf das marktwirtschaftliche Prinzip Machtpositionen des Kapitals gegen die Arbeit ausgebaut und erweitert werden; wenn man z. B. mit der kleinen Aktienrechtsreform die Vorbereitungen für einen erweiterten Anteil des Kapitals am Volkseinkommen trifft; wenn man durch „breite Streuung des Eigentums“ versucht, das Gewissen des arbeitenden Menschen von der Unmoral der Unternehmensverfassung abzulenken; wenn man die weltanschaulich anscheinend unentbehrliche Privatisierung, statt sie wenigstens mit dem sozialen Ausgleich zu koppeln und damit sozial zu entgiften, vorwegnimmt und sie damit gegen die Arbeit auswirken läßt; wenn man in der großen Aktienrechtsreform Kapitalrechte, die gegenüber den Rechten der Arbeit ohnehin zu stark sind, zum Schaden der Arbeitnehmer noch weiter verstärkt und den sozialen Ausgleich in der Unternehmung damit erschwert statt erleichtert. All dies sind anscheinend geringe, in Wirklichkeit aber äußerst wichtige Vorgänge, die wir Arbeitnehmer in ihrer Tragweite voll erkennen müssen, wenn wir unseren großen Zielen nur irgendwie näherkommen wollen, ja, wenn wir in diesem Staate zukünftig überhaupt noch, ein Gewicht besitzen wollen, das uns gestattet, nennenswerte Ziele zu haben. Der Kampf um den sozialen Ausgleich innerhalb der Unternehmung erfordert die höchste Aufmerksamkeit der Gewerkschaften.

Das Problem der Unternehmensverfassung, das mit den Mitbestimmungsgesetzen unter der energischen Hand *Hans Böcklers* einen glücklichen und vielversprechenden Anfang nahm, ist somit nicht eine gewerkschaftliche Aufgabe unter anderen, sondern *die* gewerkschaftliche Aufgabe unserer Zeit. Politische Aufgaben, wie Eintreten für demokratische

Grundrechte und Widerstand gegen Udemokratie. sind gewiß überaus wichtig. Aber diese Bestrebungen haben in den Händen der Gewerkschaften nur eine abgeleitete Kraft, geborgt von dem Grundanliegen der Gleichberechtigung des arbeitenden Menschen mit demjenigen, der Kapital zur Verfügung stellt. Zweifellos haben die Gewerkschaften das Recht auch zur übergeordneten politischen Zielsetzung. Aber sie werden von diesem Recht klugerweise nur insoweit Gebrauch machen, als sich dies mit ihrem von den Arbeitnehmern erteilten Auftrag, der sich heute auf die Unternehmensverfassung bezieht, verträgt. Und erst recht dürfen Teilziele, wie die Arbeitszeitverkürzung, konkrete Lohnkämpfe usw., als reine Tagesziele das Hauptanliegen nicht verdrängen, sondern müssen ihm untergeordnet werden, so sehr sie auch geeignet erscheinen mögen, leichtere Erfolge zu bringen und damit Zugkraft zu entfalten.

Täuschen wir uns nicht: Die Kraft der Gewerkschaften ist letzten Endes eine moralische Kraft, wurzelnd in dem jedem Menschen angeborenen Anspruch auf ein Leben unbelastet von sozialem Schmarotzertum. Es ist die gleiche moralische Kraft, die es so vielen unterentwickelten Völkern heute nicht gestattet, ihr Leben nach dem Wirtschaftssystem des Westens einzurichten, sondern sie veranlaßt, sich lieber der Staatswirtschaft zu verschreiben. Nicht das freie Unternehmertum ist es, was sie verabscheuen, denn wer hat von Natur aus einen Widerwillen gegen größtmögliche Selbständigkeit und Selbstverantwortung einzelner Menschen oder größerer Gruppen? Sondern es ist die damit verbundene Übervorteilung der großen Mehrheit, die ihre Arbeitskraft dem lenkenden Unternehmer zur Verfügung stellt. Unternehmen sind ja, entgegen der westlichen Rechtsordnung, mehr als Privateigentum und dürfen nicht als solches behandelt werden. Besonders die größeren von ihnen sind wichtige Institutionen des sozialen Lebens und müssen dieser Tatsache auch in ihrer Verfassung gerecht werden. Wer sie noch heute als Privateigentum eines oder mehrerer sachbesitzender Eigentümer ansieht, begeht einen unverständlichen Anachronismus und beleidigt den arbeitenden Menschen. Es ist eine unfafßbare Versäumnis unserer Rechtsordnung, die Unternehmungen noch 1959 nach den Grundsätzen der Handwerkszeit organisieren zu wollen. Solchem verstaubten und antiquierten Unsinn gegenüber hat die Gewerkschaft das Recht und die Pflicht und, wenn sie nur will, auch die selbstverständliche Kraft zur Neuordnung, denn es gibt keine Macht der Welt, die sich Selbstverständlichkeiten gegenüber auf die Dauer behaupten könnte. Schließlich ist auch der Weg zu einer solchen Neuordnung durchaus klar, wenngleich er natürlich mit Hindernissen und Kompromissen gepflastert ist. Niemand, der nur den Willen hat nachzudenken, kann behaupten, daß die Grundsätze der fälligen neuen Unternehmensverfassung nicht aus der Natur der Sache heraus ablesbar wären.

II

These 1

Der erste Grundsatz ist, daß das Eigentumsrecht am Unternehmen, soweit es dergleichen überhaupt gibt, vom Eigentum am Eigenkapital der Unternehmung zu unterscheiden ist. Jedermann kann innerhalb unserer Rechtsordnung Eigentum besitzen und in die Form von Produktionsmitteln bringen. Aber niemand sollte dieses Eigentum an Produktionsmitteln in von der Rechtsordnung anerkanntes Eigentum an einer (großen) Unternehmung umwandeln können. Denn die Unternehmung ist mehr als ein Inbegriff toter Sachen. Sie existiert nicht ohne die Arbeit, an der es kein Eigentum gibt. Damit steht die Unternehmung von Anbeginn, von ihrer Gründung an und schon vor Abschluß des ersten Arbeitsvertrages mit dem ersten Arbeitnehmer in einem tatsächlichen Verhältnis zur Arbeit, gleichgültig, ob diese in diesem Stadium bereits durch konkrete Personen oder nur durch abstrakte Arbeitsplätze bestimmt ist. Der von der Arbeit losgelöste Unternehmensbegriff, wie wir ihn haben, ist darum eine von der Realität

abweichende juristische Fiktion. Wer an die neue Gestaltung rechtlicher Verhältnisse schreitet, muß jedoch an Realitäten Maß nehmen und nicht an Fiktionen. Mit der Fiktion der „arbeitslosen“ Unternehmung, an der ein Eigentum der Kapitalseite besteht, hat er keine Aussichten, der komplizierten modernen Wirklichkeit gerecht zu werden. Dem Kapital steht nur ein *Mitunternehmerrecht* an der Unternehmung zu.

These 2

Aus dem ersten Grundsatz, der Einschränkung der Kapitalrechte, folgt automatisch der zweite, einer ebenso großen Ausdehnung der Arbeitsrechte. Das Kapital steht zur Arbeit in dem Verhältnis eines Partners, nicht eines Herrschers. Diese neue Rolle des Kapitals als Partnerin der Arbeit in der Unternehmung wirft sofort die Frage auf, welche Rolle die Partner zusammen spielen sollen. Hier ergibt sich, daß es nicht Aufgabe der Arbeitnehmer sein kann, in die Verwaltung einzugreifen und bei den Entscheidungen der unternehmerischen Tagespolitik mitzuwirken. Sondern die tragenden Partner können zusammen nur so weit Gewicht in der Unternehmung beanspruchen, als dies dem auf Grund seiner Personenzahl schwerfälligeren von ihnen (meistens der Arbeit) praktisch möglich ist. Sowenig jemand auf den Gedanken kommen wird, einer großen aktienrechtlichen Hauptversammlung die tägliche Führung der Unternehmung zu übertragen, sowenig können die Arbeitnehmer direkten Einfluß auf die unternehmerische „Exekutive“ fordern. In einem demokratischen Staat ist das Problem, Macht von einer souveränen Masse auf gewählte Körperschaften oder Einzelpersonen zu delegieren, genügend durchexerziert, und in der Tat zeigt die Praxis der Aktiengesellschaften, wie man einer an sich handlungsunfähigen Vielzahl von Unternehmenspartnern eine höchst schlagkräftige und wirksame Exekutive geben kann. Belegschaft und Kapital werden daher auf der breitesten Stufe, einer Art Hauptversammlung, zusammentreten müssen, um dort die kleineren und funktionsfähigen Gesellschaftsorgane zu wählen und die lapidarsten Entscheidungen, wie Erweiterung, Verschmelzung, Liquidation, selbst zu treffen. Im übrigen muß die Geschäftsführung genauso in den Händen einer Verwaltung bleiben wie heute.

In der Aktiengesellschaft, in welcher der stufenweise Aufbau von der breiten Aktionärsmasse zur Verwaltungsspitze bereits fertig vorgebildet ist, bedarf es danach keiner neuen Formen, sondern nur der Berechtigung der Arbeit, in der Hauptversammlung Sitze gemäß ihrem Gewicht einzunehmen. In anderen Rechtsformen müssen entsprechende Organe erst gebildet bzw. der neuen Aufgabe entsprechend umgebaut werden. In allen Fällen ergibt sich eine starke Tendenz zur Vereinheitlichung der Unternehmensverfassung im Wege zwingenden Rechts.

Vermeiden wir hier die Komplikation, unsere Aufgabe mit der Forderung nach einem dritten Partner zu belasten, sei es dem Staat, sei es den Verbrauchern. Kapitaleigentümer und Arbeitnehmer zusammen sind die primären Interessenten der Unternehmung; Verbraucher und Staat stehen ihr wesentlich ferner. Was die *Gleichberechtigung des Arbeitnehmers* anbelangt, ist es nicht notwendig, neben diesen beiden im Betrieb beheimateten Kräften noch weitere Partner einzuführen, sondern es sind andere Gründe, aus denen dieser Gedanke geboren ist. Was die Arbeitnehmer betrifft, werden diese ihr Gewicht in der Unternehmung genügend zur Geltung bringen, sobald sie es nur eingeräumt erhalten. Vor allem wäre das Streben nach einer dritten Kraft unrealistisch und würde uns nur an der schnellen Erreichung des Möglichen behindern, weil einer Verwurzelung des Staates im Unternehmen die viel schwieriger zu erledigenden weltanschaulichen Einwendungen gegenüberstehen, die aus der antistaatswirtschaftlichen Konzeption unserer Regierung folgen, während die Einwände gegen eine Mitunternehmerschaft der Arbeitnehmer nur taktischer Art und daher leicht zu erledigen sind.

These 3

Aus dem vorstehenden zweiten Punkte, der Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit, folgt der dritte Grundsatz, die Partnerschaft vor allem hinsichtlich des Hauptzweckes der Unternehmung, des *Unternehmenserfolges*. Es wäre ja ungereimt und widersinnig, einer Partnerschaft grundsätzlich das Wort zu reden, in der Hauptsache aber, dem Unternehmenszweck (= -erfolg), eine Ausnahme zu machen. Im Gegenteil, die Teilnahme am Unternehmenserfolg ist das Herzstück jeder grundsätzlichen Reform.

Das ist etwas grundsätzlich anderes als die häufig propagierte Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital, die aus Gründen der Ideologie und der Praktikabilität sooft abgelehnt wird. Der Gedanke der Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital hat ja seine ideologische Wurzel in der Überzeugung, daß nur der Kapitaleigentümer über das Unternehmen zu verfügen hat und daß der Arbeitnehmer daher, wenn er entscheidend mitbestimmen will, Kapitaleigentümer werden muß. Solche Auffassungen stehen aber in völligem Gegensatz zu unseren Thesen 1 und 2 und können hier folglich nicht gemeint sein. Wenn es überhaupt richtig sein sollte, den Arbeitnehmern Unternehmenssubstanz zuzurechnen, dann nicht als *Grundlage ihrer Mitwirkung*, sondern als bloße *Konsequenz*. Grundlage jeder Mitbestimmung bleibt die Arbeit an sich, als dem Kapital gleichberechtigter Produktionsfaktor.

Dennoch ist es unmöglich, Arbeit und Kapital gleiches Recht in der Unternehmung einzuräumen und zugleich aus einer überspitzten Ideologie heraus jeden Erfolg, der in investiver Form anfällt, standhaft der Kapitalseite zu belassen. Der Erfolg der Unternehmungen fällt nun einmal nicht nur in flüssiger Form an, sondern auch in investiver. Wäre es anders, dann wären unsere großen Unternehmen nicht das geworden, was sie sind. Wollten wir den Satz aufstellen, daß aller investive Erfolg, einfach aus Gründen dieser Form, der Kapitalseite zuzurechnen ist, dann würden wir also gerade *dem* Vorschub leisten, was wir bekämpfen wollen, der ständigen Bereicherung und Machtvermehrung der Kapitaleigentümer auf Kosten der Arbeitnehmerseite. Denn zum ersten wächst das verabscheute investive Einkommen als Unternehmenssubstanz den Eigentümern des „Eigenkapitals“ zu und vermehrt dessen inneren Wert. Zum anderen wirft die so hinzugekommene Unternehmenssubstanz in Zukunft stets neue Einkommensteile ab, die infolge der falschen Zurechnung der Substanz ebenfalls falsch zugerechnet werden. Daher biebt den Gewerkschaften, wenn sie diesen Teufelskreis endlich durchbrechen wollen, nichts anderes übrig, als das Problem des investiven Einkommens der Kapitalseite bei den Hörnern zu fassen.

Dabei müssen sie sich darüber klar sein, daß diesem Einkommen auf dem Wege erhöhter Lohnsätze nicht beizukommen ist. Diese Sätze kleben am schlechtesten Betrieb und sind nicht geeignet, die Differenzrenten der besseren zu erfassen. Aber auch Betriebsätze würden dieses Ziel nicht erreichen können, weil die Kapitalseite „im Interesse der Unternehmung“ an dem Grundsatz festhalten müßte, daß ihr ein „Voraus“ in investiver Form gebührt, und dieses „Voraus“ müßten die Arbeitnehmer anerkennen. Damit würde das ununterbrochene und übermäßige Wachstum des zentralisierten Kapitals an Macht und Einkommen nicht beendet sein. Daneben ergäben sich bei diesem Verfahren immer noch entscheidende Nachteile für die Arbeitnehmerseite dadurch, daß sie, was Informationen anbelangt, mit ungleichen Waffen kämpfen (Arbeitgeberseite „im“ Unternehmen stehend, Arbeitnehmerseite „außerhalb“), und daß die Verhandlungen — zu Lasten der Arbeitnehmer — nicht auf fertigen Abschlüssen, sondern auf Vorausschätzungen mit entsprechender Schätzungsreserve beruhen müssen.

Also muß ein anderer Weg gefunden werden, das Kapital auf diejenigen Einkommenssteile, flüssig oder investiv, zu beschränken, die ihm zustehen, wobei es eine Frage zweiten Ranges ist, ob dabei etwas entsteht, worauf der Name Arbeitnehmerbeteiligung paßt

oder nicht. Sollte dergleichen entstehen, so wäre es noch nicht diejenige Arbeitnehmerbeteiligung, die auf eine Anerkennung der Kapital-*Vorrechte* hinausläuft, sondern es wäre eine Arbeitnehmerbeteiligung auf der Grundlage *gleichen* Rechtes zwischen Kapital und Arbeit. Hier greifen die üblichen ideologischen Einwände somit nicht durch.

Aber auch derjenige, der eine solche „Arbeitnehmerbeteiligung“ aus Gründen angeblicher Undurchführbarkeit jeglicher Beteiligung immer noch ablehnt, muß die obige These 3 gleichwohl bejahen. Es steht ihm ja frei, sich, was die investiven Einkommensanteile anbelangt, mit einer bloßen Einschränkung der Kapitalseite zufriedenzugeben und die der Arbeit an sich zustehende Substanz als sozusagen „herrenlos“ im Unternehmen zu belassen. Bezüglich des Eigentums an der Substanz gibt er sich dann mit dem negativen Effekt, es der Kapitalseite vorzuenthalten, zufrieden. Bezüglich der weiteren Konsequenzen dieser investiven Einkommen, also seiner Früchte, aber nicht, denn diese muß er, soweit sie flüssige Form haben, den Arbeitnehmern zuteilen, soweit sie dagegen investiv sind, der „herrenlosen Substanz“ zuschlagen. Dieser Weg hätte gewisse Verwandtschaft mit der bekannten Idee eines Sozialkapitals. An einem solchen stets wachsenden Kapitalposten gäbe es also überhaupt keinen Eigentumstitel, sondern er wäre nur eine rechnerische Hilfsgröße, die zusammen mit den Wertzahlen für die Arbeit selbst gestatten würde, Einfluß und Erfolgsanteile der beiden Sozialpartner im Unternehmen abzulesen. Dieser Weg unterscheidet sich in der praktischen Ausführung sehr wesentlich vom ersten, besonders dadurch, daß die Rechte, die aus der „herrenlosen“ Substanz fließen, sich nicht von der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens entfernen, sondern ihr immer erhalten bleiben. Hier ist nicht der Ort, die eine oder andere Lösung zu empfehlen. Aber um Mißverständnisse auszuschließen, ist aufzuzeigen, daß unsere These 3, als ein absolut notwendiger Grundsatz, stets weit genug ist, um verschiedene Realisierungsmöglichkeiten zuzulassen, die jedem Geschmack Rechnung tragen.

Im übrigen reicht der übliche Erfolgsbegriff für eine solche Aufgabe nicht ohne weiteres aus. Unter Erfolg versteht man nämlich üblicherweise den Überschuß, der *für den Unternehmer* innerhalb der Rechnungsperiode aus der Gegenüberstellung der Aufwendungen und Erträge resultiert. Wir aber müssen den Überschuß suchen, der sich *für beide Partner* aus der Gegenüberstellung der Aufwendungen und Erträge ergibt. Dabei müssen insbesondere die gezahlten Löhne ebenso wie die Entnahmen des Kapitals in den Erfolg zurückverrechnet werden, damit seine wahre Größe ersichtlich wird. Der heutige Gewinnbegriff ist hier viel zu eng.

Ebenso ergibt sich, daß man die Aufwendungen in einem Unternehmen der Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit nach den gleichen Gesichtspunkten bewerten muß, wenn man sie gleichberechtigt behandeln will. Da die Bewertung des Arbeitsaufwandes nur mit der Höhe der gezahlten Löhne usw. erfolgen kann und man nicht die Arbeit nach dem letzten Stand, den Kapitalaufwand aber mit historischen Anschaffungswerten beziffern kann, wie dies in unseren Handels- und Steuerbilanzen üblich ist, muß der Kapitalaufwand an Hand einer wirklichkeitsnäheren Bewertung festgestellt werden.

Ist der gemeinsame Erfolg so festgestellt, dann kann seine Aufteilung unter die Partner nur nach Maßgabe der mit den Aufwendungen an Kapital und Arbeit gegebenen beiderseitigen produktiven Beiträge erfolgen. So gehen ja alle Menschen vor, die die Früchte einer gemeinsamen Arbeit teilen müssen, z. B. zwei Kaufleute, die sich als Gesellschafter zusammengetan haben; zwei Private, die zusammen ein Lotterielos spielen; zwei Handwerker, die eine Arbeit gemeinsam übernommen haben; sie alle teilen das Ergebnis nach Maßgabe ihrer beiderseitigen Beiträge zum Erfolg. Mit anderen Worten: Aufteilung der Erträge gemäß den beiderseitigen Produktivbeiträgen ist eine allgemeine menschliche Erscheinung, die sich überall Geltung verschafft, ausgenommen leider an der wichtigsten Stelle unserer Gesellschaft, nämlich bei der Teilung des Volkseinkommens zwischen Kapital und Arbeit. Hier müssen wir das Nötige nachholen, in die einzelne

Unternehmung hinabsteigen und dort für Verteilung gemäß den Produktivbeiträgen sorgen. Dazu muß der oben beschriebene Erfolg nach dem Verhältnis der ebenfalls obea skizzierten Partneraufwendungen auseinandergerechnet werden.

An dieser Stelle wird noch eine Bemerkung über die enorme volkswirtschaftliche Auswirkung eines solchen Fortschritts erforderlich. Die ganze Kritik des Sozialismus am kapitalistischen System knüpfte ja immer wieder an den einen Punkt an, daß der Unternehmer den Unternehmergewinn in Gestalt der Differenz zwischen Aufwendungen und Erträgen einheimst, der Arbeitnehmer aber mit einem fixen Lohn abgefunden wird. Es soll uns jetzt nicht kümmern, ob sich dieser Lohn nach einem Existenzminimum ausrichtet oder mehr enthält. Faktum ist, daß er zu gering bemessen wird. Denn erstens wird er im vorhinein vereinbart, während der Unternehmenserfolg sich erst beträchtlich später herausstellt; dazwischen kann viel passieren, weshalb der Unternehmer nur soviel zugestehen kann, als er, auch bei schlechter Entwicklung, auf jeden Fall wird zahlen können. Zum zweiten weisen alle überbetrieblichen Lohnverrechnungen, ausgenommen die Betriebstarife, notwendigerweise hohe, einseitig zugunsten der Kapitals wirkende Differenzrenten auf, da das schwächste Unternehmen nicht über seine Kraft hinaus belastet werden darf. Zum dritten zielen die Unternehmer bei den Lohnverhandlungen nicht nur auf normale Gewinne ab, sondern auf übermäßige Gewinne zu Investitionszwecken, die dem Daseinskampf der Unternehmungen untereinander dienen, und halten die Arbeitskosten auch aus diesem Grunde zurück. Alles zusammen ergibt eine einseitige Bereicherung des Kapitals, wie wir sie schon immer, ganz besonders aber seit 1948, überall in der Wirtschaft beobachten konnten. Es sind ungeheure Beträge, die nicht nur eine entsprechende Einbuße der Arbeitnehmer an Vermögen und Lebensstandard bedeuten, sondern auch eine entsprechende Zurückdrängung ihres Einflusses, da die neuen Kapitalien mit der traditionellen Übermacht über die Arbeit ausgestattet sind und die Arbeitnehmer damit erdrücken.

These 4

Aus dem dritten Punkt, einer Beteiligung am Unternehmenserfolg, folgt der vierte, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensrisiko. Die Arbeitnehmer werden aus ihrer jetzigen untergeordneten Rolle nur herauskommen, wenn sie sich, wenigstens grundsätzlich, auch zur Mitübernahme des Unternehmensrisikos bekennen. In diesem Punkt gibt es nur ein Entweder-Oder. Wer der Kapitalseite das Unternehmensrisiko ganz oder bevorzugt auflasten will, muß ihr auch entsprechend bevorzugte Gewinnchancen einräumen. Sicherlich trägt auch der Arbeitnehmer Risiko und erleidet in Auswirkung schlechten Geschäftsganges (etwa lohnmäßig) materielle Einbußen. Auch ist die Sicherheit seines Arbeitsplatzes in einem schlechtgehenden Betrieb unter Umständen prekär und das in langer Zeit aufgebaute Fundament seiner persönlichen Existenz damit gefährdet. Aber jede Rezession muß dennoch in gewissem Maße erst einmal vom Kapital in Gestalt eines Gewinnausfalles aufgefangen werden, bevor sie sich auf die Arbeitseite fortpflanzt. Man könnte sagen, daß das Kapital heute im allgemeinen ein „erstes Risiko“ trägt und daß die Arbeit mehr am zweiten Risiko teilhat. Und dieser Sachverhalt genügt den Verteidigern der Kapitalrechte immerhin, um die Forderung nach Partnerschaft am Unternehmenserfolg zu bestreiten. Daher ist die Grundsatzklärung der Risikoübernahme so wichtig.

Für die praktische Beteiligung der Arbeit am Risiko gibt es verschiedene Wege; z. B. kann man fordern, daß die Arbeitnehmer aus den die Löhne und sozialen Leistungen übersteigenden Unternehmergewinnen eine entsprechende Risikorücklage aufbauen; oder man kann der Kapitalseite die Gewinne der Unternehmung für eine gewisse Anlaufzeit allein überlassen, ähnlich wie private Unternehmen der Energiewirtschaft häufig einem befristeten Heimfallanspruch unterliegen. Nach dieser Zeit träte die Partnerschaft bezüglich des Erfolges in Kraft. Wer dem Gedanken von Arbeitnehmerrechten an der Sub-

stanz abhold ist, wird den letzteren Weg bevorzugen. In unserer Situation ist diese Frage nicht allzu wichtig. Für die seit der Währungsreform bestehenden Firmen kann sie nämlich (widerlegbar) als bereits erledigt gelten, da das Kapital in dieser Zeit auf Kosten des Partners Arbeit im Wege der Selbstfinanzierung bedeutende Substanzerweiterungen durchgeführt und für sich erworben hat. Damit ist Rücklage bzw. Alleingewinn im allgemeinen reichlich abgegolten. Eine Belassung dieser Gewinne in der Hand des Kapitals läßt sich überhaupt nur dadurch rechtfertigen, daß das Kapital anderweitige Zugeständnisse an die Arbeit macht, z. B. eben durch den Satz, daß es für den jetzigen Geschäftsumfang das gesamte Geschäftsrisiko trotz Gewinnbeteiligung der Arbeit und ohne Risikorücklage usw. allein übernimmt. Das und nicht die kleine Aktienrechtsreform wäre der gebührende Abschluß unserer wirtschaftlichen Nachkriegsepoche.

Es liegt also auf der Hand, daß sich die beschriebene Risikomitübernahme durch die Arbeit in der Gesamtwirtschaft praktisch überhaupt nicht zu Lasten der Arbeitnehmer auswirken würde. Der Effekt der Neuordnung wäre vielmehr eine risikofreie Teilnahme der Arbeit am Volkseinkommen entsprechend ihrem wirklichen Gewicht gegenüber dem heutigen Kapital.

These 5

Als letzter selbstverständlicher Grundgedanke folgt aus dem Gesagten, daß der bestimmende Einfluß der Arbeit auf die Unternehmung gegenüber dem Kapital in gleicher Weise zu bemessen ist wie der Anteil am Erfolg. Die Zahl der Sitze der Arbeit einerseits und des Kapitals andererseits im souveränen Hauptorgan der Unternehmung, das oben mit der aktienrechtlichen Hauptversammlung verglichen wurde, kann ebenfalls nur nach Maßgabe der beiderseitigen Produktivbeiträge erfolgen. Denn wer von den Unternehmensangehörigen die meisten Opfer bringt, soll auch am meisten zu sagen haben. Ist das Unternehmen kapitalintensiv, so wird das Kapital, ist es arbeitsintensiv, so wird die Arbeit den Ausschlag geben. Nach dem Einfluß in der „Hauptversammlung“ wird sich dann der Einfluß in einem eventuellen Aufsichtsorgan und die Stimmenzahl bei der Wahl der Geschäftsführung bemessen. Im übrigen muß letztere dem Gesamtunternehmen verpflichtet sein und dieses in eigener Verantwortung leiten. Sie gehört grundsätzlich beiden Partnern.

III

Die Gewerkschaften können es sich nicht leisten, das Programm einer wirklichen Unternehmensreform auf die lange Bank zu schieben. Sie stehen heute offensichtlich am Scheideweg. Entweder sie erlangen durch eine berechtigte und daher kaum abzuweisende Reform eine bessere Grundlage ihres Einflusses, als die sie jetzt besitzen, oder sie werden von den übrigen Wirtschaftsgruppen immer mehr überflügelt und in den Hintergrund gedrängt werden. Überblickt man die Geschichte der letzten zehn Jahre, dann kann man nur eine stetig fallende Linie des allgemeinen gewerkschaftlichen Einflusses feststellen, bedingt durch immer stärkere Machtzusammenballung bei den „eigentlichen“ Wirtschaftsverbänden. Diese Macht beruht auf der Macht in den Unternehmungen, die in ihrem übertriebenen Ausmaß nicht natürlich, sondern usurpiert ist. Und diese Macht wird in den Verbänden und Vereinigungen gesammelt und wirkt sich auf den Staat zuungunsten der Arbeitnehmer aus. Dagegen gibt es nur ein Mittel: Die übermäßige Macht in den Unternehmungen auf ihr gerechtes Maß zurückführen und die Arbeitnehmerschaft daran entsprechend teilhaben zu lassen. Dann werden auch die Wirtschaftsverbände neutralisiert werden und wird die einseitige Pression auf den Staat aufhören. Dazu ist aber nötig, daß die Frage der Unternehmensreform von uns mit allem Nachdruck angeschnitten wird und daß wir sie, in Folge richtig aufgestellter Grundsätze, auch gewinnen.

Die Zeit ist für dieses Vorhaben reif und geeignet. Das schlechte Gewissen einerseits und die weiteren Expansionsabsichten andererseits treiben die Kapitalseite zur kleinen Aktienrechtsreform, d. h. zur „Bereinigung“ der Währungsgewinne, und in der Tat muß eine Lösung so oder so erfolgen. Laßt uns also fordern, daß die endgültige und kaum zu verhindernde Einverleibung der Nachkriegsgewinne den Arbeitnehmern durch eine entsprechende Unternehmensreform bezahlt wird! Die gleichen Motive des schlechten Gewissens einerseits und der Expansionsabsichten andererseits sind für die propagandistisch zu wertende Aktion „Eigentum für alle“ verantwortlich; weisen wir also nach, daß der Weg zu einer breiten Streuung des Eigentums nur über eine gerechte Unternehmensreform führen kann! An der Politik „Eigentum für alle“, also wiederum den gleichen Motiven, hängt sodann die Privatisierungsaktion als ein angeblich praktischer Weg, die breiten Massen am Produktiveigentum zu beteiligen; fordern wir also, daß diese Privatisierung, die wir angesichts ihrer Bedeutung für die antistaatswirtschaftliche Konzeption der Bundesregierung ja doch nicht verhindern können, mit einer gerechten Unternehmensverfassung in den zu privatisierenden Unternehmungen verknüpft wird (schon um zu beweisen, daß eine solche Verfassung mindestens so lebensfähig ist wie die übliche). Und ebenfalls an der Eigentumpolitik des schlechten Gewissens und der Expansion hängt die große Aktienrechtsreform als ein angebliches Mittel, das zu popularisierende Eigentum am Produktivvermögen durch verstärkte Rechte der Aktionäre möglichst attraktiv zu machen. Fordern wir also, daß den vermehrten Rechten für die Aktionäre endlich auch die notwendigen Rechte der Arbeitnehmer an die Seite gestellt werden! Wir sehen, die Dinge sind naturnotwendigerweise ohnehin im Fluß, und wir brauchen sie nicht in Bewegung zu bringen. Es genügt, diese Bewegung gewerkschaftlich zu beeinflussen.

Demgegenüber wäre es ein engstirniger und verderblicher Einwand unserer Kollegen, diesem „Ausbau der Mitbestimmung“ mit dem Argument entgegenzutreten, hier werde der Betriebsegoismus gestärkt und die Kraft der Gewerkschaften damit geschwächt. Die Gewerkschaften können niemals dadurch Stärke gewinnen, daß sie der Schwäche der Arbeitnehmerschaft Vorschub leisten. Die heutige bedrohliche Situation ist der ernste Beweis für die gefährlichen wirtschaftspolitischen und allgemeinpolitischen Folgen, welche die Schwäche der Belegschaften in den Unternehmungen zeitigt. Die Situation in einem Deutschland von 1970 wird noch viel schlimmer sein, wenn wir keine entsprechende Aktivität entfalten. Der Weg, den wir gehen müssen, ist von *Hans Böckler* eingeschlagen und ist nach wie vor der einzig richtige. Bleiben die Gewerkschaften dieser Linie treu, dann müssen sie den Kampf um die Unternehmensverfassung auf die Dauer gewinnen und sich in die stärksten Wirtschaftsverbände verwandeln, welche Dreiviertel der Bevölkerung und mehr als die Hälfte der Produktionsmittel vertreten. Solchen Verbänden muß notwendig ein entscheidendes Gewicht in der Wirtschaft zufallen. Gehen sie diesen Weg nicht, dann werden sie weiterhin von den wesentlichen Vorgängen ausgeschlossen bleiben und in der Wirtschaft als Ganzes die gleiche Rolle spielen, die für die Arbeitnehmerschaften heute sooft in den Unternehmungen übrigbleibt: die Rolle von Statisten, die den Akteuren zusehen müssen.

MACKENZIE KING

Die soziale Gerechtigkeit gibt dem Staat den Vorrang über die Industrie, aber über den Staat stellt sie die Humanität: Die Person ist heiliger als das Eigentum.